



Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014

IUMUSAC

Guatemala, Octubre 2008



Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014

Aprobada por el Consejo Superior
Universitario en su sesión celebrada
el 13 de febrero 2008 Punto Séptimo,
Inciso 7.2 del Acta No.04-2008

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



RECTORIA
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

Guatemala, 27 de octubre 2008

Respetables Autoridades Universitarias
Personal Académico y
Comunidad Universitaria

En esta oportunidad, les presento la **"Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014"**, aprobada por el honorable Consejo Superior Universitario en el Acta No. 04-2008, Punto Séptimo, Inciso 7.2 de fecha 13 de febrero 2008.

Para la Universidad, el contar con una Política de esta naturaleza, brinda la oportunidad de fortalecer uno de los tres enfoques en que se sustenta el "Plan Estratégico USAC 2022" y además, propone el reto institucional de incorporar en la vida académica el enfoque de género, con la finalidad de que se reconozca, promueva y garantice la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a una educación superior con excelencia, se reconozcan, valoren e incorporen los aportes de unas y otros en el desarrollo de las ciencias, la tecnología y las humanidades. Asimismo, posibilita la democratización de la conducción académica.

Por lo que exhorto a las autoridades, al personal académico y a la comunidad universitaria en general a sumarse a este esfuerzo y compromiso, conjuntamente con el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala-IUMUSAC, a quien se le ha delegado la responsabilidad de velar por el cumplimiento, ejecución, coordinación y monitoreo de la presente Política en nuestra Alma Mater.

Sin otro particular, reciban un respetuoso saludo.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Estuardo Gálvez Barrios
Rector





SECRETARIA GENERAL
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

Guatemala,
Febrero 13 de 2008

Licda. Miriam Maldonado
Director
Instituto Universitario de la Mujer
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciada Maldonado:

Para su conocimiento y en respuesta a lo solicitado, transcribo el Punto SÉPTIMO, Inciso 7.2 del Acta No.04-2008 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el día 13 de febrero de 2008 que literalmente dice:

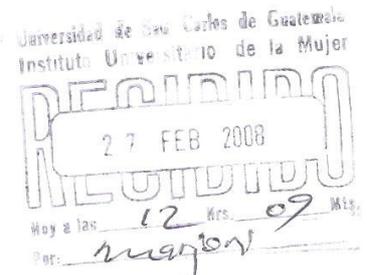
“SÉPTIMO:

ASUNTOS ADMINISTRATIVOS:

7.2

Propuesta de Políticas y Plan de Equidad de género en la Educación Superior 2006-2014, en cumplimiento al Punto Séptimo, Inciso 7.2 del Acta No.16-2006 del Consejo Superior Universitario.

El Consejo Superior Universitario conoce Oficio s/n de fecha 31 de agosto de 2007, emitido por la Dirección General de Docencia, donde a solicitud del Instituto de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contenida en Ref.IUMUSAC 263/2006 de fecha 20 de julio de 2006, presentan la Propuesta de Políticas y Plan de Equidad de género en la Educación Superior 2006-2014, en cumplimiento al Punto Séptimo, Inciso 7.2 del Acta No.16-2006 del Consejo Superior Universitario, para aprobación del Consejo Superior Universitario. La Dirección General de Docencia, luego del análisis de la referida Propuesta y fundamento legal emite el siguiente dictamen: De conformidad con lo acordado por la Universidad de San Carlos de Guatemala, el 11 de noviembre de 2004 mediante el Acuerdo de Rectoría 1051-04 el acuerdo de creación del Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Universidad reconoce los compromisos del estado de





SECRETARIA GENERAL

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

Guatemala contenidos en diversos tratados internacionales, particularmente los convenios sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por Naciones Unidas, en 1969 y ratificado por Guatemala en 1982. Que en su Artículo 10 establece “los estados tomaran todas la medidas apropiadas en todas las esferas y particularmente en la política social, económica y cultural para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer con el objetivo de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones. Contribuir al empoderamiento y liderazgo de las mujeres guatemaltecas en todos los ámbitos procurando la erradicación de la violencia, la exclusión y la discriminación de género y al mismo tiempo favorecer el acceso equitativo de todas las mujeres a la Educación Superior. El Instituto tiene como ejes prioritarios consolidar una cultura con equidad de género, respeto a los derechos humanos, reconocimiento a la diversidad sociocultural y pluralidad de pensamiento, impulsando la adopción de nuevos valores y actitudes para una convivencia en igualdad, equidad y respeto, en la comunidad universitaria y en la sociedad de Guatemala en general por lo que consideramos que la propuesta de “Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014” se enmarca en normas vinculantes de carácter internacional, racional y universitario, que sustenta los derechos a favor de las mujeres establecidos también en la Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, Ley de dignificación y promoción integral de la Mujer, Decreto 07-99, Ley de la No violencia intrafamiliar Decreto 97-96 del Congreso de la República de Guatemala, ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala, 1947, por lo que los propósitos de la referida Política, contempla en su esencia las necesidades de la defensa a la Mujer y que en el espacio laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aproximadamente de 7,000 personas, del cual el 38% son mujeres que realizan trabajo en Docencia, Investigación, Extensión, Administración y Servicios por lo que esta reglamentación tanto a nivel nacional como universitario será una tribuna donde las mujeres en su calidad de trabajadores puedan denunciar injusticias y emprender luchas para hacer valorar sus derechos; por lo que los ejes de equidad académica, económica y jurídica, equidad multi e intercultural, equidad de participación política da a la mujer en general todos los derechos correspondientes, por lo que se recomienda que las autoridades al más alto nivel den la aprobación a la propuesta de “Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014” y que el Instituto Universitario de la Mujer se constituya en el ente



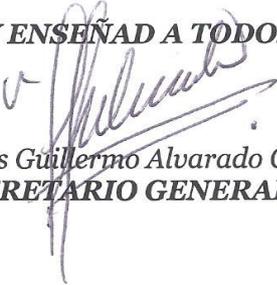
SECRETARIA GENERAL

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

responsable de velar por el cumplimiento, ejecución, coordinación y monitoreo de la política en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Al respecto el Consejo Superior Universitario del análisis de la solicitud **ACUERDA: Aprobar la propuesta de "Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014"**. En consecuencia, el Instituto Universitario de la Mujer, es el ente delegado de velar por el cumplimiento, ejecución, coordinación y monitoreo de la política en la Universidad de San Carlos de Guatemala."

Aprovecho la oportunidad para suscribir la presente.

ID Y ENSEÑAN A TODOS


Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo
SECRETARIO GENERAL



c.c. DIGED, DAJ, Archivo
/mile



Miembros del Consejo Superior Universitario

RECTOR

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

SECRETARIO GENERAL

Dr. Carlos Alvarado Cerezo

DECANOS

	FACULTAD
Ing. Carlos Javier Vásquez Vásquez	Agronomía
Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo	Arquitectura
Lic. José Rolando Secaida Morales	Ciencias Económicas
Lic. Boanerge Amílcar Mejía Orellana	Ciencias Jurídicas y Sociales
Dr. Jesús Arnulfo Oliva Leal	Ciencias Médicas
Dr. Oscar Manuel Cobar Pinto	Ciencias Químicas y Farmacia
Lic. Mario Alfredo Calderón Herrera	Humanidades
Ing. Murphy Olimpo Paiz Recinos	Ingeniería
Dr. Eduardo Abril Gálvez	Odontología
Lic. Marco Vinicio De La Rosa Montepeque	Medicina Veterinaria y Zootecnia

COLEGIOS PROFESIONALES

	COLEGIO
Ing. Agr. Mynor de Jesús González de la Cruz	Ingenieros Agrónomos de Guatemala
Arq. Héctor Santiago Castro Monterroso	Arquitectos de Guatemala
Lic. Urías Amitaí Guzmán García	Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas de Guatemala
Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo	Abogados y Notarios de Guatemala
Dr. Hermes Iván Vanegas Chacón	Médicos y Cirujanos de Guatemala
Lic. Erwin Emilio García Fuentes	Farmacéuticos y Químicos de Guatemala



Lic. Walter Ramiro Mazariegos Biolis	Humanidades de Guatemala
Ing. Herbert René Miranda Barrios	Ingenieros e Ingenieros Químicos de Guatemala
Dr. Juan Luis Pérez Bran	Estomatológico de Guatemala
Lic. Carlos René Sierra Romero	Médicos Veterinarios y Zootecnistas de Guatemala

CATEDRÁTICOS

	FACULTAD
Arq. José Darío Menéndez Quiroa	Arquitectura
Dr. Edwin Ernesto Milián Rojas	Odontología
Lic. Carlos Manuel Castro Monroy	Ciencias Jurídicas y Sociales
Dr. Leonidas Ávila Palma	Medicina Veterinaria y Zootecnia
Ing. Agr. Rolando Lara Alecio	Agronomía
Dr. Francisco Muñoz Matta	Humanidades
Dr. Jorge Luis de León Arana	Ciencias Químicas y Farmacia
Lic. Franklin Roberto Valdez Cruz	Ciencias Económicas
Dr. Oscar Rolando Morales Cahuec	Ciencias Médicas
Ing. José Santiago Méndez Arana	Ingeniería

ESTUDIANTILES

	FACULTAD
Carlos Walberto Ramos	Agronomía
María Cecilia Monterroso Cordón	Arquitectura
Deivy Boanerge Ramírez Valenzuela	Ciencias Económicas
Javier Eduardo Méndez Franco	Ciencias Jurídicas y Sociales
Luis Fernando Torres Arriaga	Ciencias Médicas
Angel Damian Reyes Valenzuela	Ciencias Químicas y Farmacia
Jorge Mario García Rodríguez	Humanidades
William Roberto Yax Tezó	Ingeniería
Luis Fernando Roque Delgado	Odontología
Yadira Rocio Pérez Flores	Medicina Veterinaria y Zootecnia



Índice

	Pág.
Presentación	10
I. Marco histórico	12
II. Marco contextual	14
III. Marco filosófico	17
IV. Marco jurídico y político	19
V. Marco conceptual	22
VI. Propósitos	24
VII. Principios	24
VIII. Ejes	26
8. A Eje equidad académica	27
8. B Eje equidad jurídica	29
8. C Eje equidad en la participación política	31
8. D Eje equidad multi e intercultural	33
8. E Eje equidad laboral	36
8. F Eje equidad en la salud y seguridad integral	38
8. G Eje equidad económica	40
8. H Eje erradicación de la violencia contra las mujeres	43
IX. Estrategia de Implementación	46
X. Estrategia de Monitoreo y Evaluación	46
Bibliografía	47
Siglas	49

Presentación

La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones, no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

Plataforma de Acción Conferencia de Pekín 1995

La Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 fue aprobada por el honorable Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala el 13 de febrero del año 2008. Se constituye en un nuevo paradigma del quehacer universitario, por lo que requiere repensar y recrear la academia, la vida universitaria, la redistribución de la toma de decisiones y los recursos para consolidar los cambios propuestos.

Su constitución es el resultado del trabajo y consenso del II Congreso de Mujeres Universitarias: “*Por la Equidad de Género en la Educación Superior*”, realizado en el Paraninfo Universitario el 31 de mayo, 1 y 2 de junio del 2006. En dicho congreso participaron más de cien mujeres que forman parte de los siguientes sectores: docente, investigación, extensión, estudiantil, administrativo y profesional. Este congreso fue organizado y convocado por el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala -IUMUSAC y la Comisión Universitaria de la Mujer –CUMUSAC.

La Universidad de San Carlos de Guatemala con la *Política y Plan de Equidad de Género* asume el liderazgo en la educación superior del Estado. Además, se compromete institucionalmente a incorporar la perspectiva de género en la ciencia, la tecnología, las humanidades y en la promoción de sus principios universitarios. La *Política y Plan de Equidad de Género 2006 -2014* sienta un precedente único en la educación superior a nivel nacional.

Al incorporar en la academia la perspectiva de género se puede analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica. Nos permite, además, estudiar sus semejanzas y diferencias, también conocer las posibilidades vitales de unas y otros, los sentidos de sus vidas, sus expectativas y oportunidades. Con el enfoque de género visualizamos las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre mujeres y hombres.

El análisis teórico del enfoque de género nos hace comprender como los hombres y mujeres deben encarar sus conflictos cotidianos e institucionales. Además, fortalece el camino hacia la construcción de la paz, libertad y justicia social desde la educación superior con calidad, pertinencia y equidad en razón de su función social para mujeres y hombres desde su diversidad.

Al aprobar este instrumento político-académico las autoridades universitarias cumplieron su responsabilidad histórica y esto hace necesario otorgar un **RECONOCIMIENTO** al honorable **Consejo Superior Universitario**, particularmente al **Señor Rector, Lic. Estuardo Gálvez Barrios** y al **Secretario General, Dr. Carlos Alvarado Cerezo**.

Esta política debe ser implementada por toda la comunidad universitaria, uniendo esfuerzos y recursos para su cumplimiento y para eliminar todos los obstáculos y prejuicios que pongan en riesgo su ejecución.



El IUMUSAC, como ente universitario, está comprometido con el desarrollo de las mujeres y la equidad de género en la educación superior, es por eso que desde nuestra *Alma Máter* les reiteramos nuestro compromiso de promover todas las acciones política -académicas y administrativas- para su cumplimiento e invitamos a las autoridades, al personal académico, al personal administrativo y al sector estudiantil a que trabajemos solidariamente para lograr una universidad más incluyente, pluralista, equitativa y democrática.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**Licda. Miriam Maldonado
Directora IUMUSAC**

“Por la Equidad de Género en la Educación Superior”



I. Marco histórico

El camino recorrido por las universitarias, para llegar al momento de contar con un espacio institucional y una política universitaria a favor de la equidad de género, ha sido arduo. Desde el ingreso pionero de las primeras mujeres a la Universidad a finales del siglo XIX, proceso que continuó con rasgos de excepcionalidad hasta los años cincuenta y sesenta. Luego, en las décadas ochenta y noventa del siglo XX, que marcaron el aumento sostenido de la matrícula femenina y su incursión en todas las áreas del conocimiento. Tendencia que, sin embargo, no ha sido acompañada por cambios suficientes en las concepciones teóricas, contenidos curriculares, prioridades de investigación, ni en la situación concreta de las mujeres y su participación en la toma de decisiones sustantivas, ya que persisten brechas que limitan su pleno desarrollo, y que hacen necesario enfocarse en la democratización al interior de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

Desde hace dos décadas, dieron inicio a nivel regional, iniciativas de cambio sustentadas teórica y políticamente, para promover una nueva visión de las relaciones entre los géneros en el ámbito académico estatal. En la Universidad de San Carlos de Guatemala, este proceso inició en febrero de 1989 cuando se creó la primera Comisión de Estudios de la Mujer, continuó en 1994 con la Comisión Universitaria de la Mujer y el Programa Universitario de Estudios de Género, alcanzó un punto importante con la creación del Instituto Universitario de la Mujer en el 2004 y se consolida, en febrero del 2008 con la aprobación de la **Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014** por parte del Consejo Superior Universitario. Logro histórico que hoy celebra la comunidad universitaria.

A la par de estos hitos institucionales, se ha ido conformando en estas dos décadas, una conciencia crítica universitaria que ha abordado con seriedad las problemáticas laborales, políticas, cognoscitivas, académicas y humanas que se derivan de las inequidades de género y etnia que aún persisten en la academia. Posturas que dan cuenta del compromiso permanente de las universitarias y universitarios con la Universidad.

Ese compromiso ha sido sostenido, por quienes han integrado en distintos momentos la Comisión de Estudios de la Mujer y Comisión Universitaria de la Mujer, por su núcleo más permanente conformado por siete académicas con el apoyo solidario de muchas más, durante una década por el Programa Universitario de Investigación en Estudios de Género y en los últimos tres años, se ha fortalecido con la participación de más de doscientas universitarias en los tres congresos realizados, para discutir en torno a la situación y condición de las mujeres en la universidad y para definir las bases de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014.

Esta persistencia ha llevado, en estas dos décadas, a la elaboración de propuestas y a la búsqueda de consensos para que la Universidad incorpore, promueva, implemente y accione para que la equidad de género y etnia pase de ser una utopía a una realidad cotidiana en la comunidad universitaria.

En estas dos décadas, paralelamente, la Universidad de San Carlos de Guatemala ha transitado de una situación extremadamente represiva -que costó muchas vidas que se siguen lamentando-, a participar activamente en el proceso de negociación de los Acuerdos de Paz y, paulatinamente, a retomar su lugar en la conducción de la educación superior estatal reto que está exigiendo de esta tricentenaria institución, sintonizarse con los avances teórico-



metodológicos y científico-tecnológicos que permitan brindar las mejores condiciones para la formación de profesionales e intelectuales acorde con los requerimientos actuales.

Este proceso, además, ha estado marcado por otras dinámicas nacionales e internacionales: **en una perspectiva económica**, por los efectos de la globalización en los ámbitos laborales, financieros, industriales, comerciales; **en una perspectiva cultural y sociopolítica**, por el reacomodo de fuerzas políticas y la emergencia de nuevos paradigmas teóricos y movimientos sociales (ambientalistas, pueblos indígenas y mujeres) que han logrado ubicar, en la agenda pública, sus demandas de reconocimiento y derechos específicos, tal como se recoge en diversos instrumentos de derechos humanos.

En la perspectiva académica, cabe resaltar la **Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción, 1998** suscrita también por la Universidad de San Carlos de Guatemala, documento que marca los posicionamientos de las universidades en el nuevo contexto mundial, entre los que destaca precisamente el compromiso para *“eliminar los estereotipos fundados en el género en la educación superior, fomentar los estudios de género y terminar con los obstáculos políticos y sociales que impiden la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad”*.

La Universidad de San Carlos de Guatemala ha explicitado su identificación con estas nuevas visiones, al incorporar en el actual Plan Estratégico USAC 2022, el medio ambiente, la etnicidad y el género como sus ejes transversales. Y ha reafirmado esa postura con la creación del Instituto Universitario de la Mujer (2004) y la aprobación de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior (2008).

Con este instrumento político-académico, la perspectiva de género ya no será vista sólo como un *“asunto de mujeres”*, sino de mujeres y hombres universitarios que adopten este enfoque en todas las áreas, disciplinas, procesos académicos, administrativos y en el trato cotidiano.

Con este instrumento, se contribuirá a la implementación de estrategias para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de toma de decisiones y que el resultado de esas decisiones, sea monitoreado en términos de sus impactos en la equidad entre los géneros y etnias en la Universidad.

Con esta Política, la comunidad universitaria tiene un norte para hacer realidad la idea de una universidad renovada, incluyente, equitativa y democrática, con la mirada puesta en el siglo XXI. Mirada que, por supuesto, también es femenina.

Ana Silvia Monzón
Comisión Universitaria de la Mujer

II. Marco contextual

Guatemala es una sociedad multilingüe, multiétnica y pluricultural. Tiene una población aproximada de trece millones de habitantes, de los cuales el 51% corresponde al sexo femenino y el 49% al sexo masculino.

De acuerdo con el XI Censo de Población, 2002, el 41% de la población se adscribe como indígena y el 59% como *no indígena*.¹ En términos socio-territoriales la población rural tiene una densidad mayor (54%) que la urbana (46%), aunque se evidencian procesos de creciente urbanización en los últimos treinta años (PNUD, 2005). Diversos estudios revelan disparidades significativas en torno a tres ejes: género, etnia y lugar de residencia.

De manera que la población rural, sobre todo las mujeres indígenas, vive en condiciones de precariedad alimentaria, sanitaria, laboral, educativa y de participación sociopolítica como consecuencia de la exclusión social que se traducen en elevados índices de pobreza y pobreza extrema. Esta situación se entrecruza con las condiciones históricas de racismo, autoritarismo, sexismo y exclusión económica que afectan el goce de derechos básicos y el ejercicio de la ciudadanía en la mayoría de la población guatemalteca y particularmente en las mujeres (PNUD, 2001, 2002, 2005).

Esta complejidad social y de exclusión por género se expresa en el ámbito universitario con algunos matices, que se evidencian, por ejemplo, en el ingreso tardío de las mujeres a la Universidad de San Carlos de Guatemala. Las primeras mujeres participaron en el ámbito académico hasta finales del siglo XIX, a pesar de haber sido fundada en 1676. Es importante recalcar que durante el período colonial no se inscribió ninguna mujer en la universidad,² se les permitió el ingreso a partir de la emisión de un decreto en 1883. Sin embargo, fue hasta el año de 1897 que se inscribieron las primeras mujeres en la Escuela Anexa de Comadronas de la Facultad de Medicina y Farmacia, desde 1897 hasta 1905 se graduaron veinticinco mujeres en una carrera *diseñada exclusivamente* para mujeres. Debió de pasar un lapso de más de veinte años para que se graduara Olimpia Altuve, en 1919, convirtiéndose en la primera mujer que obtuvo el título académico de Licenciada en Farmacia. (Borrayo, 2007; Quinn, 2005).

Estos actos transgresores -que las mujeres ingresaran a la universidad- para la época fueron refrendados por otras pioneras como Luz Castillo Díaz-Ordáz (1927), María Isabel Escobar Quintana (1942), Graciela Quan Valenzuela (1943) y Francisca Fernández Hall (1947), quienes se graduaron profesionalmente hasta mediados del siglo XX. Es importante destacar que las primeras graduadas como Abogadas se vieron limitadas para ejercer la profesión por no tener reconocido el derecho de la ciudadanía. Las mujeres guatemaltecas alcanzaron el derecho a la

¹ Esta categoría étnica, muy cuestionada actualmente, fue establecida en el siglo XIX como criterio estatal para clasificar a la población que no correspondía al perfil del indígena. Las reflexiones en torno a las identidades siguen su curso ya que no hay acuerdos en cuanto al o los términos más adecuados para identificar la amplia diversidad étnico-cultural que caracteriza al 59% de población "*no indígena*" (PNUD, 2005).

² Una práctica social de corte patriarcal durante el período colonial -siglos XVI-XIX- vedó el ingreso de las mujeres a la universidad. Decretos gubernativos de finales del siglo XIX y principios del siglo XX permiten el ingreso de las mujeres a las universidades en México, Perú y Guatemala. Aunque no existe un fundamento jurídico que limite el ingreso de las mujeres en las cédulas reales de fundación de las universidades en América hispana, sin embargo en la cédula de fundación de la Universidad de México, se lee claramente que instauran tal institución para "los naturales y los hijos de los españoles". En: <http://www.ejournal.unam.mx/ehn/ehn03/EHN00303.pdf> (Consultada octubre de 2007)



ciudadanía en la Constitución Política de la República de Guatemala, 1945, que incluyó únicamente a las mujeres alfabetas (Monzón, 1998).

Durante décadas fue mínima la presencia femenina en las aulas universitarias. En los años sesenta, en el marco de los procesos de industrialización y modernización estatal en la región centroamericana, fue cuando empezó a aumentar la oferta laboral para las mujeres. Lo anterior incidió en la amplificación de la matrícula femenina, mayoritariamente en las carreras consideradas tradicionales para las mujeres: Humanidades. (Borrayo, 2005; Carrillo, 2004; Monzón, 1998).

Como consecuencia del racismo y la discriminación económica que configuran a la sociedad guatemalteca, las mujeres indígenas y afrodescendientes egresaron de las aulas universitarias mucho más tarde. Fue hasta los años setenta, del siglo XX, que se graduó la primera mujer indígena: Flora Otzoy de Médica y Cirujana, y en los ochenta se graduaron las primeras afrodescendientes: Claudina Ellington de Médica y Cirujana y Ruth Álvarez de Abogada y Notaria.

Una mirada retrospectiva al comportamiento de la matrícula femenina en la Universidad de San Carlos de Guatemala, revela que en 1964 se inscribieron 894 mujeres (13% respecto a la matrícula total), treinta años más tarde ya constituían el 27% (27,926), y en la última década la matrícula femenina aumentó significativamente hasta alcanzar un 48% (56,499 de un total de 117,350 inscritos en el 2007) (Borrayo, 2007).

Según datos disponibles en los últimos cuatro años la presencia de estudiantes mujeres es mayoritaria en once de dieciocho Unidades Académicas: Ciencias Médicas, Ciencias Químicas y Farmacia, Humanidades, Odontología, Ciencias Psicológicas, Historia, Trabajo Social, Ciencias de la Comunicación, Ciencia Política, Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media y Ciencias Lingüísticas.

No obstante, en las carreras asociadas con las ciencias “duras” y la tecnología predomina la matrícula masculina, como las ingenierías, física y matemáticas. Un dato interesante, a pesar de que la diferencia en la matrícula estudiantil entre sexos se ha acortado, aún persiste la disparidad numérica entre mujeres y hombres en el *campus central* (40,831 estudiantes del sexo femenino y 45,762 estudiantes del sexo masculino), mientras en las sedes departamentales en su conjunto estudian más mujeres que hombres (15,668 estudiantes del sexo femenino y 5,089 estudiantes del sexo masculino) (Borrayo, 2007).

La profesionalización de las mujeres también es notorio en los niveles de egreso, según González (2005) en el período 1990-2004 egresaron 46,111 universitarios, de los cuales el 46% (21,184) fueron mujeres y el 54% (24,927) hombres. Es de destacar que en el 2004 hubo mayor egreso de mujeres (57%) que de hombres (43%). Estos logros en los niveles Técnico y de Licenciatura evidencian, nuevamente, la presencia minoritaria de mujeres en los niveles de Postgrado: 3.92% mujeres en contraposición al 10.80% hombres en Maestría y apenas 0.65% mujeres³ y 1.14% hombres en Doctorado (González, 2005).

³ De las mujeres indígenas egresadas de la USAC, que han obtenido un Doctorado destacan Irma Alicia Velásquez (de la etnia K'iche') e Irma Otzoy (de la etnia kaqchikel) con Tesis de Doctorado pendiente. En los tres últimos años, varias mujeres indígenas optaron por seguir Maestrías en diversas disciplinas y han tenido acceso a becas para continuar estudios fuera del país.



La incorporación de más mujeres a la Universidad no debe referirse únicamente al incremento de la matrícula estudiantil, también se expresa en el rendimiento académico. En este sentido, es importante destacar que en los últimos años los premios a la excelencia académica han sido adjudicados a más mujeres, incluso, en carreras consideradas típicamente masculinas, como Arquitectura y Medicina Veterinaria, entre otras. Por ejemplo, la estudiante Lourdes Roxana Santizo Sosa, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, recibió el Premio a la *Excelencia Académica del Estudiante Universitario*, en el 2007 otorgado por las autoridades de la USAC. Además, Lourdes Roxana obtuvo el Premio a la Excelencia Académica "*Rubén Darío*", otorgado por el Consejo Regional de Vida Estudiantil, adscrito al Consejo Superior Universitario Centroamericano -CSUCA (Periódico *Universidad*, Guatemala, 31 de mayo de 2007).

Por aparte, la presencia de las mujeres en la Universidad no se refleja en la planta docente ni en las estructuras de decisión administrativa. En efecto, según un estudio reciente, para el 2005 las y los docentes universitarios ascendían a 2,429 en el Campus Central, 610 en los Centros Universitarios y 70 en Unidades no adscritas,⁴ para un total de 3,109. De los cuales el 72% es de sexo masculino y 28% femenino. Las únicas Unidades Académicas donde hay mayoría de profesoras es en la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia (60%) y la Escuela de Trabajo Social (55%) (Martínez Figueroa, 2005).

Con estas estadísticas se percibe una segregación vertical, es decir, una menor presencia de mujeres en los niveles de toma de decisión. Que se agudiza más en los niveles de dirección y asesoría. Por ejemplo, en la actualidad en la planta administrativa de Rectoría solo una mujer ocupa un cargo directivo, -Dirección de Asuntos Jurídicos-. En contraposición encontramos un avance en los mandos medios de la administración universitaria, véase, por citar dos puestos, la División de Comunicación y Relaciones Públicas y la Subjefatura de la División de Administración de Personal.

Para el año 2008 es evidente que en las Unidades Académicas las autoridades son básicamente masculinas, solamente hay tres Directoras electas de Escuelas no Facultativas, ellas son: Licda. Heidi De Mata, Escuela de Ciencia Política, Licda. Mirna Sosa, Escuela de Ciencias Psicológicas, Licda. Mirna Bojórquez, Escuela de Trabajo Social e Inga. Claudia Gil, Escuela Superior de Arte.⁵

Esta disparidad de sexos en la dirección y toma de decisiones académica-administrativas se evidencia también en el Consejo Superior Universitario, máximo órgano de decisión en la Universidad de San Carlos de Guatemala.⁶ Es necesario señalar que en el actual Consejo Superior Universitario -2008, solo hay dos mujeres como representantes estudiantiles: Yadira Rocio Pérez Flores, de la Facultad de Medicina Veterinaria y Cecilia Monterroso Cordón de la Facultad de Arquitectura. Desde esa perspectiva masculina se ha construido la historia de la tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que, hasta la fecha, una sola

⁴ Por ejemplo el Centro de Estudios Urbanos y Regionales-CEUR y las Direcciones Generales de Docencia e Investigación (Martínez, 2005).

⁵ En la historia de la Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala únicamente han sido electas dos Decanas, ambas en la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, con una población estudiantil mayoritariamente femenina.

⁶ Cabe mencionar que la representación femenina de los sectores: Docente, Estudiantil y Profesional, ha sido mínima en el Consejo Superior Universitario -CSU. Fue hasta finales de los años setenta que llegó como representante del Colegio de Economistas la primera mujer, Licda. Carmen Vargas de Amézquita.



mujer se ha presentado como candidata al puesto de rectoría, ella fue la Licda. Miriam Alvarado en el año de 1994. Los datos anteriores evidencian la brecha cuantitativa entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Cabe señalar, al respecto, que las mujeres, desde hace algunos años, están incursionando en la mayoría de carreras y mostrando altos niveles de rendimiento académico. Sin embargo, su presencia todavía no se hace sentir en los espacios de toma de decisión.

Asimismo, cuando se analiza esta disparidad de sexos desde una perspectiva cualitativa, se observa que en las prácticas universitarias como los procesos de enseñanza-aprendizaje y los estilos de dirección, entre otros quehaceres, continúan impregnados de un pensamiento androcéntrico, que apenas visualiza y reconoce los aportes de las mujeres en el mundo académico.

III. Marco filosófico

La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene una responsabilidad histórica con la sociedad guatemalteca. Constitucionalmente es una institución autónoma con personalidad jurídica. En la actualidad, la universidad se proyecta con un perfil multicultural, pluriétnico y plurilingüe. El perfil de esta posición incluyente le permite ser una institución democrática, creativa y propositiva que se proyecta extramuros al servicio de la sociedad guatemalteca.

Es importante mencionar que uno de los efectos de la violencia política⁷ ocasionó que un sector de la comunidad universitaria, -profesionales, estudiantes y personal administrativo-, sufrió persecución y muerte, dejando en muchos casos espacios académicos y administrativos acéfalos. Sin embargo, a pesar de esta adversa historia, la universidad, al presente, se ocupa por preservar y mantener la difusión de las culturas en todas sus manifestaciones, identidades y la memoria histórica. Como parte de esa responsabilidad histórica le corresponde influir en la reforma del modelo educativo nacional, en la creación e impulso de políticas de educación, salud, vivienda, trabajo y otras que contribuyan a mejorar el nivel de vida de las y los guatemaltecos.

La universidad es la institución de educación superior estatal y autónoma que tiene como visión el enfoque que se sustenta en una cultura democrática, con perspectiva multi e intercultural, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental. Además, es una institución comprometida con el desarrollo científico, social y humanista. Para su ejecución académica posee una gestión actualizada, dinámica, efectiva y con recursos óptimamente utilizados para alcanzar sus fines y objetivos.

La universidad propicia la formación académica en un marco de libertad, pluralismo ideológico, valores humanos y principios ciudadanos. Lo anterior permite a sus egresadas/os responder, en forma eficaz y eficiente, a los desafíos que imponen los cambios experimentados en la sociedad guatemalteca y a nivel mundial. Desde esta perspectiva, la universidad forma permanente, con un alto nivel científico, tecnológico, humanístico y ético, a sus docentes, investigadoras/es y estudiantes. Los visualiza como los principales sujetos de cambio dentro de la sociedad guatemalteca.

⁷ Durante el siglo XX en Guatemala hubo dos largas dictaduras y treinta y seis años de guerra con regímenes de facto -de corte militar- que encausaron su accionar en contra de la sociedad guatemalteca, por ende, la universidad sufrió persecución y muerte al estar comprometida con las mayorías del país.



La Universidad promueve el respeto a los derechos humanos -individuales y colectivos-, además, contribuye a la instauración de una cultura de paz, también impulsa la conservación del entorno ecológico y proyecta los valores de respeto, verdad, justicia, libertad, equidad y dignidad humana.

En respuesta a estos valores y principios rectores la Universidad creó el 11 de noviembre de 2004, mediante el Acuerdo de Rectoría 1,051-04, el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala -IUMUSAC. Es importante destacar que la creación de IUMUSAC fue la culminación de un largo proceso de más de una década de incidencia política, encabezado por la Comisión Universitaria de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala -CUMUSAC, conformada por universitarias y universitarios comprometidos con los avances de los derechos de las mujeres.

En el acuerdo de creación del IUMUSAC, la Universidad reconoce los compromisos del Estado de Guatemala, contenidos en diversos tratados internacionales, particularmente el de la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", adoptada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Guatemala en 1982. Dicho tratado en su artículo 10º establece: *"los Estados parte tomarán todas las medidas apropiadas, en todas las esferas y particularmente en la política, social, económica y cultural, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objetivo de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones"*.

Las autoridades universitarias para cumplir con los compromisos del Estado de Guatemala designaron al IUMUSAC, como ente rector de las políticas y acciones universitarias, a favor del desarrollo de las mujeres con equidad de género en la educación superior. En tal virtud, entre otras actividades, el IUMUSAC debe velar porque se incluya el eje transversal de género en las currículas de todas las Unidades Académicas. Además, desarrollar programas de formación con enfoque de género, realizar investigaciones sobre la situación, condición y posición de las mujeres y las relaciones de género para fortalecer la capacidad docente desde una visión humanística.

El IUMUSAC debe contribuir al empoderamiento y liderazgo de las mujeres guatemaltecas en todos los ámbitos. También posee una política y un accionar para procurar la erradicación de la violencia, la exclusión y la discriminación de género. Al mismo tiempo debe favorecer el acceso equitativo de las mujeres a la educación superior, para lograr tal objetivo debe desarrollar planteamientos y medidas de acción afirmativa con programas de apoyo para las universitarias -docentes, estudiantes, investigadoras, extensionistas-. Por último, para las mujeres que laboran en el área administrativa y de servicios el IUMUSAC debe promover programas de equidad laboral.

El IUMUSAC también desarrolla funciones de investigación, docencia, extensión e impulsa programas y proyectos especializados sobre género, a fin de visibilizar y reconocer los aportes de las mujeres al desarrollo de la ciencia, la tecnología, el arte y las humanidades. Promueve, para el efecto, la colaboración y/o coordinación con redes nacionales e internacionales de mujeres universitarias. Así como con instituciones estatales, organizaciones de mujeres, organizaciones sociales y organismos de cooperación internacional.

Los ejes prioritarios del IUMUSAC son: consolidar una cultura con equidad de género, respeto a los derechos humanos, reconocimiento de la diversidad sociocultural y pluralidad de pensamiento. También promueve la adopción de nuevos valores y actitudes para una convivencia en igualdad, equidad y respeto en la comunidad universitaria y en la sociedad



guatemalteca.

La creación del IUMUSAC y la aprobación de la *Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014* expresan la voluntad de las autoridades universitarias para institucionalizar las acciones a favor de la equidad de género en la Universidad. Este proceso involucra a la comunidad universitaria: autoridades de las Unidades Académicas, estudiantes, docentes, investigadores/as, extensionistas, personal administrativo y de servicios. Este nuevo relacionamiento, con equidad de género, implica cambios sustantivos en la estructura universitaria y las relaciones político-académicas con el fin de incorporar valores y conocimientos científicos que ubiquen a la Universidad en sintonía con las transformaciones sociales del nuevo milenio.

IV. Marco jurídico y político

La Universidad de San Carlos de Guatemala, con una marcada trascendencia histórica y de incidencia en la vida social y cultural de la sociedad guatemalteca, basa su accionar en compromisos legales, políticos y éticos contenidos en los diversos instrumentos que consagran los derechos humanos como principios que rigen la convivencia humana. Tomando como ejes de acción los compromisos legales sobre derechos humanos se creó la *“Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2004-2014”* que se enmarca, sobre todo, en las normas que sustentan los derechos a favor de las mujeres.

A nivel internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979⁸
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belén Do Pará, 1994

A nivel nacional

- Constitución Política de la República de Guatemala, 1985
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99
- Ley de la No Violencia Intrafamiliar, Decreto 97-96
- Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto 22-2008

A nivel universitario

- Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala, 1947
- Marco Filosófico y Marco Académico, 1998
- Plan Estratégico USAC 2022, Guatemala, 2005
- Plan Estratégico IUMUSAC, Guatemala, 2006

⁸ Es importante indicar que entre las Recomendaciones del Comité de la CEDAW al Estado de Guatemala, basadas en la evaluación que se realizara en el 2002, se plantearon varias que atañen a la Universidad como institución estatal, particularmente *“dar prioridad a la sensibilización de la opinión pública sobre los derechos de las mujeres a través de campañas de concientización y educación”*, *“proporcionar datos específicos sobre el número de mujeres presentes en el sector académico, su categoría y su distribución por disciplina”* (SEPREM, 2003).



Asimismo, en el contexto político nacional e internacional el Estado de Guatemala, y por ende la Universidad de San Carlos de Guatemala, se adhiere y asume compromisos a través de los siguientes instrumentos políticos:

A nivel internacional

- Estrategias de Nairobi, orientadas al Futuro para el Adelanto de la Mujer, 1985
- IV Conferencia Mundial de la Mujer Beijing (Declaración y Plataforma de Acción), 1995
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, UNESCO, 1998
- Objetivos y Metas del Milenio, Naciones Unidas, 2000

A nivel nacional

- Acuerdos de Paz Firme y Duradera -compromisos específicos para las mujeres, 1996
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006

4.1 Equidad de género en la educación superior

A continuación se presenta una síntesis de las obligaciones jurídicas y los compromisos políticos que respaldan el planteamiento de la equidad de género en la educación superior:

4.1.1 Obligaciones jurídicas

- **Constitución Política de la República de Guatemala**

Artículo 82.- La Universidad de San Carlos de Guatemala, en su carácter de única Universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. Se rige por su Ley Orgánica y por Estatutos y Reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de Dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduadas/os y sus estudiantes.

- **Ley para la Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto No.07-99**

En el capítulo II, Artículo 9º, se garantizan las acciones y mecanismos para la equidad en la educación: el Estado garantiza a las mujeres la educación nacional en condiciones de equidad, en todas las etapas del proceso educativo; favorecerá el respeto y valoración de las identidades culturales sin afectar la unidad de la nación.

- **Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1947**

En su Artículo 2º, indica que su fin fundamental, es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo en saber científico. En el Artículo 4º, establece, que cuando lo estime conveniente, o sea requerida para ello, colaborará en el estudio de los problemas nacionales, sin perder por eso su carácter de centro autónomo de investigación y cultura. En su Artículo 6º, establece que integran la Universidad las Facultades



siguientes: de Ciencias Económicas (...) y de Odontología. Así mismo integran la Universidad, los Institutos y Departamentos, ya existentes y las Facultades y Centros que la Universidad reconozca, incorpore o establezca en lo sucesivo; este último aspecto fundamenta la creación del Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por Acuerdo de Rectoría.

▪ Plan Estratégico USAC - 2022

Aprobado por el Consejo Superior Universitario en el año 2003, se sustenta en tres enfoques:

- Multi e interculturalidad
- Género
- Ambiente

4.1.2 Compromisos políticos

Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, y el **Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior**,⁹ establecen en el Artículo 4º referido al “*Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres*”:

a) Aunque se hayan realizado progresos considerables para mejorar el acceso de las mujeres en la enseñanza superior, en muchas partes del mundo, todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómico, cultural y político que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superar tales obstáculos es una prioridad urgente en el proceso de renovación en la educación superior para establecer un sistema equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.

b) Se requieren más esfuerzos para eliminar de la educación superior todos los estereotipos fundados en la conducta patriarcal. Es importante tener en cuenta, para los nuevos currículos, el punto de vista del género en las distintas disciplinas. También es necesario consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todas las disciplinas, sobre todo, en aquellas que están poco representadas. Pero además, fundamentalmente, incrementar su participación activa en los niveles de dirección para la toma de decisiones.

c) Han de fomentarse los estudios sobre el género -o estudios relativos a la mujer- como campo específico. Los estudios de género tienen un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.

d) Hay que eliminar los obstáculos políticos y sociales que niegan a las mujeres su representación equitativa en la sociedad, para favorecer, en particular, su participación activa en los niveles de elaboración de políticas y toma de decisiones en la educación superior como en la sociedad.

Objetivos y metas del milenio adoptados por Naciones Unidas en el año 2000, en el objetivo tercero se plantea: *Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer*. Como meta número cuatro, dicha convención establece: *Eliminar las desigualdades entre los géneros*

⁹ Aprobados en la Conferencia Mundial “*La educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción*”, el 9 de octubre de 1998.



en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el 2015". Esto significa que el Estado de Guatemala y la comunidad educativa deben cumplir con los siguientes compromisos:

- Igualdad en el acceso a la educación
- Participación de las mujeres en todos los ámbitos
- Igualdad de oportunidad e inclusión para las mujeres
- Reconocer que las mujeres tienen un valor como personas y no como víctimas receptoras

Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006 asigna responsabilidades a la Universidad de San Carlos de Guatemala para realizar, entre otras, las siguientes acciones estratégicas:

- Desarrollar estudios e investigaciones sobre la situación ambiental y su efecto en la vida y condición de las mujeres de los distintos sectores y grupos socioculturales.
- Crear programas multisectoriales de investigación, formación, atención y sensibilización de la salud sexual y reproductiva de las mujeres, de todos los sectores y grupos socioculturales a nivel nacional.
- Diseñar programas de seguridad alimentaria para las mujeres de todos los grupos socioculturales. Para el cumplimiento de dichos programas se debe visualizar las especificidades agrícolas de cada región.
- Desarrollar investigaciones, diagnósticos y registros estadísticos sobre la violencia contra las mujeres de todos los grupos socioculturales.

V. Marco conceptual

La Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 tiene como base los siguientes fundamentos conceptuales:

La **equidad** se define como el conjunto de mecanismos, procesos, acciones y prácticas cuyo propósito es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Toma en cuenta las diferencias biológicas, históricas, sociales, culturales y políticas que existen entre ambos sexos. La equidad de género propone impulsar acciones específicas para que las mujeres superen las desventajas y desigualdades que menoscaban su dignidad e impiden su pleno desarrollo humano. Sus principios éticos son la compensación, la reparación y la justicia.

En el campo de la educación superior la equidad de género se concreta en la justicia educativa, es decir, en una educación que no discrimine por género, etnia y clase entre otras condicionantes. Desde ese posicionamiento crea condiciones para el acceso, permanencia y continuidad de las mujeres en la academia. También promueve la valoración y reconocimiento de sus aportes a la sociedad.

Cuando se hace referencia al término **género**, lo comprendemos como una categoría sociológica que alude al conjunto de rasgos asignados a mujeres y hombres en una sociedad específica y que son adquiridos en su proceso de socialización.



El uso de esta categoría nos remite a un proceso teórico-práctico que conlleva, necesariamente, el estudio de las formas de organización y funcionamiento de las sociedades e instituciones. Además, de los roles diferenciados entre mujeres y hombres y de las relaciones intra e intergéneros. Asimismo, de las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, intereses, temores, actividades y expectativas que la cultura asigna en forma diferenciada a mujeres y hombres.

La incorporación del enfoque de género,¹⁰ en el análisis social, posibilita, por un lado, visualizar y reconocer la existencia de las relaciones de jerarquía, -asimetría, inequidad y desigualdad- entre los géneros; y, por otro lado, proponer la construcción de relaciones de equidad y solidaridad entre los géneros, como condición para la realización personal y el desarrollo integral de las mujeres. Reconoce, asimismo, que hombres y mujeres son actores del desarrollo por lo que deben tener acceso, uso y control sobre los recursos, las propiedades, los saberes y la toma de decisiones en condiciones de igualdad.

El **feminismo** es una propuesta teórica, filosófica y política surgida del pensamiento ilustrado de las mujeres. Se ha desarrollado ampliamente en los últimos tres siglos. El feminismo es una construcción -política-histórica- de los diversos grupos de mujeres para tomar conciencia de su situación, condición y posición social. Con esa conciencia clara las mujeres deben asumir, de manera autónoma, el compromiso de impulsar acciones -desde lo individual y lo colectivo-, para el logro de la igualdad y la equidad de género en las sociedades que las contienen. El feminismo se fundamenta en el ejercicio de los derechos humanos, -económicos, sociales, políticos, culturales, sexuales y reproductivos- que constituyen la base de la ciudadanía plena para las mujeres.

Comprendemos el concepto **educación formal** como los métodos didáctico-pedagógicos por los cuales una sociedad mantiene, enriquece y reproduce sus conocimientos. La educación formal constituye una parte de los acervos culturales de una sociedad determinada. Construye desde esa singularidad, los métodos educativos, una cultura formativa que contiene principios y valores que le dan continuidad de la sociedad misma. La educación formal contribuye a formar y mejorar los aspectos físicos, mentales, emocionales, morales de la persona humana.

La misión actual de la **educación superior** en la Universidad de San Carlos de Guatemala se proyecta como un factor para el desarrollo integral de la sociedad guatemalteca. Impulsa la creación y fortalecimiento de conocimientos científicos y humanísticos para contribuir en la construcción de un desarrollo social con equidad y justicia social.

La proyección de la educación superior en la Universidad de San Carlos de Guatemala promueve la formación humana integral. Para el logro de esta formación integral impulsa el desarrollo de habilidades innovadoras y la aplicación de nuevos conocimientos y tecnologías. Además, incide en la difusión de valores y conductas democráticas, por lo que convierten a la educación superior estatal en un factor decisivo para la construcción de una ciudadanía plena.

¹⁰ Perspectiva o enfoque de género. Ambos términos se usan como sinónimos y se refieren al análisis de la sociedad tomando en cuenta los roles diferenciados, las relaciones de poder y las distintas formas en que se vive ser hombre o mujer dentro de la sociedad. Implica reconocer las atribuciones socioculturales diferenciadas e históricamente jerarquizadas para mujeres y hombres, para a partir de ello, proponer y realizar acciones tendientes a eliminar la discriminación histórica de las mujeres (Barrios, 2005).



La educación superior del Estado de Guatemala promueve el desarrollo de la ciencia, la tecnología y el arte mediante la docencia, la investigación y extensión. Su compromiso como entidad educativa es el de fortalecer la **apertura a todas las corrientes del pensamiento universal**. Debe, además, incentivar la participación democrática de los diversos actores sociales a través de la consolidación y la profundización de la convivencia pluralista, basada, entre otras, en la equidad de oportunidades para mujeres y hombres.

VI. Propósitos

La Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala 2006-2014 tiene, entre otros, propósitos los siguientes:

- Aportar al fortalecimiento de la equidad de género en la educación superior para la construcción de una universidad nacional autónoma y democrática.
- Promover el debate y análisis de la realidad de las mujeres y las relaciones de género en la sociedad guatemalteca.
- Promover el estudio de la situación, condición y posición de las mujeres guatemaltecas, aplicando metodologías especializadas de los estudios de la mujer, las mujeres, género y feminismo.
- Incorporar el enfoque de género en el currículo de estudios, para fortalecer la formación integral de las y los profesionales.
- Potenciar la participación de las mujeres en la conducción de la Universidad y en los espacios públicos de la sociedad para construir una democracia con equidad y con justicia educativa.
- Proponer leyes, políticas públicas y programas que coadyuven a eliminar la opresión, exclusión y discriminación de las mujeres en la sociedad guatemalteca.

VII. Principios

Los principios que fundamentan la presente Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 de la Universidad de San Carlos de Guatemala son:

- **Ética con equidad de género.** La ética con equidad de género es aquella que se sustenta en el respeto entre mujeres y hombres. Además, promueve principios y valores que se respaldan en la igualdad y equidad para ambos sexos como condiciones necesarias para vivir dignamente en la sociedad guatemalteca.
- **Igualdad de género.** Es el principio ético que connota derechos y obligaciones para todas las personas en las mismas condiciones y oportunidades. También implica el acceso de las personas, sin distinción de ninguna clase, para la obtención de los recursos económicos, cognitivos y simbólicos, entre otros, así como su participación en todos los espacios sociales.
- **Equidad de género.** Es el principio que reconoce a todas las ciudadanas y ciudadanos capacidad para los mismos derechos y obligaciones. Se expresa como el conjunto de



mecanismos, procedimientos, acciones y prácticas sociales basadas en igualdad jurídica. Además, confiere a cada grupo humano el reconociendo de las características y condiciones históricas específicas que lo defina -sexo, género, etnicidad, clase social o edad, entre otras-. La equidad de género como postulado teórico presupone no favorecer a uno/as en el trato perjudicando a otro/as, por lo que no hace distinción entre los espacios públicos y privados.

- **Democratización de género y etnia en la sociedad.** Se fundamenta en los principios éticos de igualdad y equidad, tanto entre mujeres y hombres como entre pueblos. Esto conlleva la generación de políticas públicas por parte del Estado para la participación en igualdad de condiciones como ciudadanas y ciudadanos con una vida plena. Implica redimensionar políticamente el ejercicio ciudadano para favorecer el desarrollo con equidad de cada persona o grupo humano. La democratización de género y etnia pasa por un proceso de transformación del conjunto de relaciones sociales, económicas, políticas e institucionales que hasta ahora se han caracterizado por relaciones de dominio y opresión patriarcal.



VIII. Ejes

La Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 marca algunas pautas para que la Universidad de San Carlos de Guatemala, construya la democratización de género y la ecuanimidad educativa entre mujeres y hombres.

Los ejes de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 se sustentan en los planteamientos de la Política Nacional de Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas. Por aparte, critica, con fundamento, el ámbito de la educación superior donde se evidencian mayores inequidades de género y etnia.

En esa línea convoca a las autoridades, cuerpo docente, personal administrativo y a la comunidad estudiantil a:

- Visibilizar las formas cotidianas de discriminación que permean los códigos, escenarios y protagonistas del sistema educativo; dicho diagnóstico permitirá reorientar políticas educativas basadas en la equidad.
- Formular nuevos procesos de conocimientos y desarrollos de competencias, teniendo en cuenta la diversidad étnica, social, cultural e ideológica que se expresa en la vida cotidiana de la universidad.
- Fomentar la convivencia entre identidades diversas en el contexto educativo universitario, superando el desplazamiento forzado que afecta principalmente a las mujeres indígenas.
- Luchar por la redistribución de los recursos educativos en la universidad para la eliminación de todas las formas de discriminación.
- Superar el carácter sexista y racista de los textos educativos universitarios, proponiendo la elaboración y uso de manuales que fomenten la coeducación y medidas no discriminatorias en contenidos, lenguajes e ilustraciones.
- Avanzar en políticas de equidad de género en la educación superior a partir del Plan Estratégico USAC - 2022.
- Establecer acciones afirmativas para disminuir las brechas de inequidad entre mujeres y hombres en el ámbito académico universitario.
- Fortalecer el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ente responsable de las políticas y acciones universitarias a favor del desarrollo de las mujeres y la equidad de género en la educación superior.
- Promover actitudes críticas en la comunidad universitaria para que cuestionen los contenidos androcéntricos en las publicaciones científicas, tecnológicas y humanísticas.

Cada eje tiene la siguiente estructura: inicia con un breve diagnóstico de la situación correspondiente, describe la situación ideal que se pretende desarrollar, define las metas y las líneas de acción para alcanzarlas, y enumera la dependencia universitaria responsable de su implementación.



8. A Eje equidad académica

Uno de los fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala es impulsar el pensamiento crítico en torno al desarrollo económico, político y social de las culturas en Guatemala, para favorecer la inclusión y el respeto a los derechos humanos. Crea los fundamentos teóricos para la democracia genérica. Este pensamiento crítico se constituye como fundamento académico para superar los efectos negativos de una historia signada, entre otros, por la concentración de la riqueza, el autoritarismo, la represión, las limitaciones a las expresiones ciudadanas y de la escasa atención estatal a la educación. Un pensamiento crítico que debe coadyuvar, como factor de vital importancia, para el desarrollo humano y social de la población guatemalteca.

No obstante este pensamiento crítico, la Universidad de San Carlos de Guatemala, como parte de la sociedad, reproduce en su modelo educativo rasgos androcéntricos, etnocéntricos y patriarcales. Estos rasgos derivan en prácticas de exclusión, inequidad y marginación de las mujeres, particularmente indígenas, garífunas, xincas y ladino-mestizas pobres en el espacio académico. Estos rasgos discriminatorios y de exclusión limitan el pleno desarrollo y los derechos de las mujeres, pero también sesgan el carácter universal que es propio de la institución.

Para hacer positivo el compromiso ético y constitucional de coadyuvar a la solución de los grandes problemas nacionales, la Universidad de San Carlos de Guatemala asume con responsabilidad la adopción de medidas a favor de la equidad de género en la educación superior. Para lograr tales metas facilita, entre otros, la apertura de espacios, asignación de recursos e institucionalización de programas y proyectos en las áreas de investigación, docencia y extensión.

DESCRIPCIÓN		
El enfoque de género, como eje transversal en la academia, estará orientado a la construcción y aplicación de un modelo de educación incluyente, biófilo y equitativo.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
8. A.1 A partir del año 2009 se tendrá capacitadas a las actoras y los actores involucrados en la conducción del proceso de investigación, docencia y extensión sobre el enfoque de género.	8. A.1.1 Para el año 2008 se diseñará el plan de sensibilización sobre la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior, dirigido al personal de investigación, docencia, extensión, administración y dirección. 8. A. 1.2 Para el año 2008 se elaborará la propuesta para establecer un programa continuo de información, formación e investigación sobre el enfoque de género, dirigido a docentes, investigadoras/es y extensionistas del Campus Central y de Centros Universitarios. 8. A.1.3 A partir del año 2009 se ejecutará el programa continuo de información, formación sobre el enfoque de género.	- IUMUSAC - DIGI - DIGEXU - División de Comunicación y Relaciones Públicas - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios



<p>8. A.2 Para el año 2014 se tendrá integrado el enfoque de género en los programas de investigación, docencia y extensión universitaria.</p>	<p>8. A.2.1 Para el año 2008 se elaborará la Agenda de Investigación con enfoque de género en la USAC.</p> <p>8. A.2.2 A partir del año 2008 se desarrollarán investigaciones sobre la situación, posición y condición de las mujeres en la universidad.</p> <p>8. A.2.3 Para el año 2010 se elaborará el proyecto para incorporar el enfoque de género en las líneas de investigación de los centros y programas de la universidad.</p> <p>8. A.2.4 A partir del año 2010 se implementará el programa para incorporar el enfoque de género en las currículas, procesos de enseñanza-aprendizaje, proyectos de investigación y las acciones de extensión universitaria.</p> <p>8. A.2.5 Para el año 2010 se elaborará el proyecto de promoción del centro de documentación y red de información especializada sobre estudios de la mujer, las mujeres, género y feminismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - División de Comunicación y Relaciones Públicas - DIGI - SINUSAC - Biblioteca Central
<p>8. A.3 Para el año 2013 se tendrán implementados los programas para superar las brechas de género en las áreas de investigación, docencia y extensión.</p>	<p>8.A.3.1 Para el año 2009 se elaborará la propuesta de acciones afirmativas en la universidad a favor de las mujeres indígenas, xincas, garífunas y ladino-mestizas del área rural para promover y garantizar su acceso, permanencia y egreso en todos los niveles de la educación superior.</p> <p>8.A.3.2 A partir del 2010 se impulsarán las medidas para garantizar el acceso y promoción de las mujeres en condiciones de equidad en la carrera docente-investigación y académico-administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - DIGEXU - DIGA - División de Comunicación y Relaciones Públicas - Sindicatos USAC
<p>8. A.4 Para el año 2014 se tendrá incorporado el enfoque de género en la producción editorial, en los programas científicos, artísticos y en los medios de comunicación de la USAC.</p>	<p>8.A.4.1 A partir del año 2009 se elaborará y ejecutará un estudio para identificar estereotipos sexistas y sesgos discriminatorios de género y etnia en materiales educativos y medios de comunicación universitarios.</p> <p>8.A.4.2 Para el año 2011 se presentará al Consejo Superior Universitario la propuesta de normativa para la producción editorial, académica, informativa y artística con un lenguaje incluyente</p> <p>8. A.4.3 Para el año 2012 se elaborará el proyecto de monitoreo de la aplicación del enfoque de género en los procesos y programas educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Coordinadora General de Planificación - DIGEXU - DIGI - SINUSAC



8. B Eje equidad jurídica

El ámbito legal que incluye las normativas, el acceso y la aplicación de la justicia marca disparidades, discriminaciones y contradicciones en detrimento de la calidad ciudadana de las mujeres. Históricamente los sistemas legales han sido contruidos desde una perspectiva androcéntrica, de manera que no se ha legislado tomando en cuenta las demandas, necesidades e intereses de las mujeres.

Desde el momento de la fundación del primer sistema republicano en Francia, hace más de dos siglos, algunas mujeres¹¹ evidenciaron la incongruencia entre el discurso de libertad, igualdad y fraternidad con la realidad de exclusión y discriminación hacia las mismas. Lo que motivo que iniciaran luchas incansables por el reconocimiento de sus derechos. Después de varios intentos y hasta mediados del siglo XX se logró que algunos países otorgaran la ciudadanía formal -los derechos cívico-políticos-. Además, es hasta el año de 1979 que se emite una declaración a nivel universal¹² a favor de las mujeres en la que se les reconoce como humanas sin distinciones de raza, credo religioso u otra condición.

En la actualidad existe una distancia considerable entre la norma escrita y la positividad de la misma, por lo que es necesario impulsar acciones para que las mujeres se asuman como ciudadanas plenas, con responsabilidades y capacidades para ejercer los derechos que otras han conquistado a lo largo de la historia.

La constitución legal de la *Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, está sancionada y verificada en la legislación y procedimientos jurídicos internos que tiene la universidad, en correspondencia con las leyes nacionales, los tratados y convenciones internacionales ratificados por Guatemala a favor de las mujeres.

DESCRIPCIÓN		
<p>La legislación universitaria está armonizada con la legislación nacional e internacional que promueve la equidad de género y los derechos humanos de las mujeres. La Universidad tiene la facultad orgánica de presentar iniciativas de ley en favor de las mujeres guatemaltecas, con base en el artículo 174º de la Constitución Política de la República de Guatemala.</p>		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
<p>8. B.1 Para el año 2010 se presentarán las iniciativas de ley a favor de las mujeres guatemaltecas, en consonancia con las</p>	<p>8. B.1.1 Para el año 2011 se elaborará la propuesta sobre revisión y análisis de la legislación universitaria fundamentada en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos de las mujeres.</p> <p>8. B.1.2 Para el año 2012 se realizará la agenda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Dirección de Asuntos Jurídicos - DIGI - Unidades

¹¹ Véase el caso excepcional de Mary Wollstonecraft

¹² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. *Entrada en vigor*: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el Artículo 27.



<p>leyes promovidas por el movimiento de mujeres.</p>	<p>legislativa a favor de los Derechos Humanos de las mujeres guatemaltecas.</p> <p>8. B.1.3 A partir del año 2013 se presentaran iniciativas de ley a favor de los Derechos Humanos de las mujeres, en coordinación con organizaciones de mujeres.</p>	<p>Académicas - Sindicatos USAC</p>
<p>8. B.2 A partir del año 2011 se elaborarán las propuestas de normativas internas que garanticen la equidad de género y etnia, así como los derechos de las mujeres universitarias.</p>	<p>8. B.2.1 Para el año 2012 se presentarán las propuestas de reformas a las normativas internas en las diferentes instancias universitarias para incorporar la equidad de género y la multi e interculturalidad.</p>	<p>- IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios</p>
<p>8. B.3 A partir de año 2012 se promoverá la armonización de la legislación universitaria con lo normado en los instrumentos, tratados y convenios relacionados con la equidad y el enfoque de género.</p>	<p>8. B.3.1 Para el año 2013 se presentarán ante el Consejo Superior Universitario las propuestas de reformas a las normativas universitarias internas para incorporar la equidad de género y la multi e interculturalidad.</p>	<p>- IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios</p>
<p>8. B.4 Para el año 2013 se implementarán los mecanismos internos para la aplicación de las disposiciones contenidas en los instrumentos nacionales, tratados y convenciones internacionales a favor de los derechos de las mujeres.</p>	<p>8. B.4.1 A partir del año 2014 se implementarán reformas a la legislación universitaria que contemple la equidad de género, así como los mecanismos e instancias para su aplicación.</p>	<p>- IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios</p>



8. C Eje equidad en la participación política

Estudios realizados en la Universidad de San Carlos de Guatemala evidencian la segregación vertical de las mujeres en los espacios de toma de decisión, tanto académica, como político-administrativa. Existen disparidades entre mujeres y hombres en los niveles de participación en la política universitaria, lo cual incide en la invisibilización y desatención a las demandas, necesidades e intereses de las mismas que forman parte de la comunidad universitaria.¹³

En más de trescientos años de historia universitaria y a casi un siglo del ingreso formal de las primeras mujeres a la universidad, la participación femenina en la administración universitaria ha sido mínima, apenas dos decanas, tres directoras de escuela y, hasta la fecha, ninguna rectora.

Los avances de las mujeres en todos los campos, incluido el de la gestión y administración pública en el Estado de Guatemala, hacen necesario abrir los canales de participación para las mujeres universitarias en todos los niveles y espacios académicos y político-administrativos. La incorporación de las mujeres en la gestión universitaria permitirá la apertura con enfoque de género en las estructuras académicas y enriquecerá la participación de más mujeres en todas las áreas del quehacer universitario.

DESCRIPCIÓN		
En los últimos años la participación de las mujeres en los espacios universitarios se ha incrementado, incidiendo en la toma de decisiones en los niveles intermedios de la gestión universitaria.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
8. C.1 Para el año 2011 se establecerá una red para facilitar la comunicación, el intercambio, la formación y el apoyo para la participación y el ejercicio de los derechos de las mujeres universitarias.	8. C.1.1 A partir del año 2009 se establecerán Comisiones de la Mujer en las Unidades Académicas para fortalecer la comunicación, convocatoria y apoyo a las gestiones de las mujeres universitarias. 8. C.1.2 A partir del año 2009 se promoverán mecanismos de cooperación y coordinación con organizaciones de mujeres nacionales e internacionales. 8. C.1.3 A partir del año 2010 se promoverán la conformación de redes de mujeres universitarias a nivel nacional e internacional con el fin de intercambiar información, formación y acciones políticas a favor de las mujeres.	- IUMUSAC - Coordinadora General de Cooperación - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios

¹³ Un breve diagnóstico evidenció que para el año 2007 el Consejo Superior Universitario estaba integrado solo por hombres. Dada esta relación de poder de corte masculino en las estructuras de toma de decisiones universitarias, es importante impulsar la participación de mujeres ante este y otros órganos de representación. Espacios como los Colegios Profesionales y las Asociaciones Estudiantiles resultan clave para impulsar la participación de las mujeres.



<p>8. C.2 A partir del año 2009 se promoverán acciones para equiparar la participación de las mujeres con relación a los hombres en un 40% en los espacios organizativos sindicales, estudiantiles y profesionales, entre otros, de la universidad.</p>	<p>8. C.2.1 Para el año 2009 se realizará el diagnóstico de los niveles y espacios de participación de las mujeres en la USAC.</p> <p>8. C.2.2 Para el año 2010 se formulará el programa de acciones afirmativas para alcanzar cuotas del 40% de la representación femenina en los órganos de dirección y otros espacios de decisión universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - División de Comunicación y Relaciones Públicas - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Sindicatos USAC - Colegios Profesionales
<p>8. C.3 Para el año 2014 se proyecta equiparar la participación de las mujeres con relación a los hombres en un 50% en los espacios institucionales donde exista representación universitaria.</p>	<p>8. C.3.1 A partir del año 2012 se promoverán acciones afirmativas para alcanzar la paridad de género en las representaciones universitarias en las instituciones Estatales (IGSS, Junta Monetaria, entre otras).</p> <p>8. C.3.2 A partir del año 2012 se promoverán mecanismos de cooperación y coordinación con las egresadas de la USAC, particularmente con las asociaciones gremiales de mujeres profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - Coordinadora General de Cooperación - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Colegios Profesionales
<p>8. C.4 En el año 2014 se proyecta alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la gestión administrativa, financiera y académica de la universidad.</p>	<p>8. C.4.1 A partir del año 2010 se impulsará, un programa de formación sobre derechos humanos de las mujeres.</p> <p>8. C.4.2 Para el año 2011 se establecerá un programa de información y formación para promover la participación de las mujeres en los espacios de gestión universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - División de Comunicación y Relaciones Públicas - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Sindicatos USAC - Colegios Profesionales



8. D Eje equidad multi e intercultural

La sociedad guatemalteca es multicultural, multilingüe y pluriétnica. Esta diversidad ha sido negada históricamente, se ha insistido en una visión dicotómica en términos étnico-culturales y en la persistencia del racismo como base de las relaciones étnicas. El racismo se expresa de múltiples formas y permea todos los espacios sociales y las instituciones, incluida la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cabe señalar que en esa dinámica las mujeres indígenas, afrodescendientes, xincas y ladino-mestizas pobres han sido constantemente excluidas de la academia, de manera que su presencia y aportes en el ámbito universitario aún son mínimos, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.¹⁴

Recientemente la Universidad incorporó un indicador que refleja la diversidad étnico-cultural de las y los universitarios, este indicador permitirá en los próximos años realizar un diagnóstico de la matrícula diferenciada étnicamente. Es importante reconocer la multiculturalidad como categoría que da cuenta de la existencia de diferentes culturas en un mismo espacio geográfico y social, para el caso concreto, el ámbito universitario.

Esta situación, la multiculturalidad, oculta relaciones de poder que se expresan en la hegemonía de una cultura sobre otras. Por lo que al incluir la categoría de interculturalidad se trata de superar la visión estática que denota el concepto de multiculturalidad. La interculturalidad promueve y favorece la interacción dinámica de diferentes culturas entre sí, sin obviar los conflictos históricos que aún permean las relaciones étnicas.

La misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala ha sido y será la de propiciar un espacio para todas las expresiones del pensamiento, entre las que destacan la estética, la ciencia y los avances tecnológicos en favor de la humanidad. Recientemente ha incorporado, como visión, la interculturalidad, el respeto a la otredad diferenciada, lo cual implica la inclusión de cosmovisiones diversas. Debe liderar el reconocimiento de esta realidad intercultural e impulsar, desde su especificidad, procesos de concienzación histórica basados en la democracia genérica.

El modelo de democracia genérica se concibe como la construcción de la humanidad igualitaria¹⁵ contiene, para el caso específico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, las acciones afirmativas, procesos de reparación histórica, y otras como la inclusión de indígenas, xincas y afrodescendientes (mujeres) en las aulas universitarias, hasta la incorporación de sus visiones del mundo, idiomas, experiencias, aportes científicos y prácticas culturales a la humanidad.

¹⁴ Esta ausencia o bajo perfil en la universidad contrasta con los avances que en las dos últimas décadas se observan en los ámbitos local, nacional e internacional en materia legislativa, social, artística, económica y política, entre otras, como resultado de procesos nacionales e internacionales. Por ejemplo, la emergencia de movimientos indígenas y afrodescendientes. Además, la firma del Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas en 1995. También, la tipificación del delito de discriminación en el Código Penal y la apertura de instituciones estatales para prevenir, sancionar y erradicar el racismo (CODISRA). A nivel externo se han dado pasos importantes como la adopción del Convenio 169 de la OIT, la realización de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, en Durban, Sudáfrica 2001 y las movilizaciones mundiales de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

¹⁵ Daniel Cazés, *Democracia genérica o la construcción de la humanidad igualitaria*. Referencias, nociones y definiciones básicas de la perspectiva de género. Con la colaboración de Bernardo Lagarde y la asesoría de Marcela Lagarde. En: <http://www.cd hdf.org.mx/index> (Consultada octubre de 2007)



Esto hace necesario cuestionar la imposición del conocimiento occidental de carácter universal en las aulas universitarias. Dicho modelo ha contribuido a reproducir la explotación, la marginalización y el racismo. Por lo que se deben desarrollar nuevas propuestas pedagógicas de educación intercultural con equidad de género.

DESCRIPCIÓN		
El enfoque de la multi e interculturalidad con perspectiva de género se incorporará en las áreas de investigación, docencia y extensión con incidencia en el sistema educativo nacional a corto, mediano y largo plazo.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
8. D.1 A partir del año de 2011 se proyecta incorporar el enfoque de la multi e interculturalidad con enfoque de género en la educación superior.	8. D.1.1 A partir del año 2008 se diseñará y realizarán investigación de la situación y condición de las mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas en el ámbito universitario. 8. D.1.2 A partir del año 2009 se fortalecerán los niveles de coordinación y cooperación con los programas académicos (investigación, docencia y extensión) existentes que abordan la multi e interculturalidad en la universidad. 8. D.1.3 A partir del año 2010 se fortalecerá los espacios académicos que impulsan la discusión acerca de la multi e interculturalidad con enfoque de género en la educación superior.	- IUMUSAC - DIGED - DIGEXU - DIGI - IDEI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios
8. D.2 Para el año 2011 se proyecta visibilizar y reconocer los aportes universitarios de las mujeres atendiendo a su diversidad étnico-cultural.	8. D.2.1 Para el año 2009 se fortalecerán los indicadores que permitan perfilar a las/los integrantes de la comunidad universitaria, atendiendo a la diversidad étnico-cultural. 8. D.2.2 Para el año 2010 se diseñarán las propuestas de los programas académicos de sensibilización y visibilización de los aportes de las mujeres desde la multi e interculturalidad con enfoque de género y de los derechos de los pueblos indígenas en todos los niveles universitarios.	- IUMUSAC - DIGED - DIGEXU - División de Comunicación y Relaciones Públicas - DIGI - IDEI - IDHUSAC - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios
8. D.3 A partir del año 2012 se proyecta incrementar la inclusión de las mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas para alcanzar el 50% de la matrícula	8. D.3.1 A partir del año 2011 se diseñarán y ejecutarán programas de acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres en las aulas universitarias y en las áreas de docencia e investigación, atendiendo a la diversidad cultural.	- IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGA - DIGED - DIGEXU - DIGI - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Direcciones y Decanaturas de



estudiantil.		Unidades Académicas y Centros Universitarios
8. D.4 A partir del año 2013 se proyecta incrementar en 40%, la participación de mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas, en los espacios de docencia e investigación.	8.D.4.1 A partir del año 2011 se diseñará y ejecutara un programa de acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres, atendiendo a su diversidad étnico cultural en las aulas universitarias y en las áreas de docencia e investigación. (Tomando, en cuenta la flexibilización de horarios, cuotas y becas).	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGA - DIGED - DIGEXU - DIGI - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios
8. D.5 A partir del año 2014 se proyecta Incrementar en 40% la participación de mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas en espacios de toma de decisión.	8. D.5.1 A partir del año 2011 se diseñarán y ejecutarán programa y acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres, atendiendo su diversidad cultural, en los espacios de toma de decisión universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGA - DIGI - Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Sindicatos USAC
8. D.6 Para el año 2014 se establecerá una plataforma entre el IUMUSAC, Ministerio de Educación y las universidades privadas del país, para impulsar el enfoque de multi e interculturalidad con perspectiva de género en el sistema educativo nacional.	8.D.6.1 A partir del año 2013 se divulgará y aplicará el conocimiento generado desde el paradigma de la multi e interculturalidad con perspectiva de género como herramientas teóricas para la investigación, docencia y extensión universitaria y para la formulación de políticas públicas.	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGI - División de Comunicación y Relaciones Públicas - - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios



8. E Eje equidad laboral

Para el año 2006, la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene contratados entre personal administrativo, docente, de extensión y servicios una planta de más de siete mil trabajadora/es,¹⁶ de de los cuales aproximadamente el 36% son mujeres.¹⁷ Aparte de tener una cuota minoritaria en la planta laboral, existe una segregación vertical que ubica a las mujeres en los niveles de menor jerarquía.

Por aparte, es importante evidenciar que en los últimos veinte años las trabajadoras y los trabajadores de la universidad han tenido un proceso de deterioro en la capacidad adquisitiva, como efecto de las políticas neoliberales a nivel mundial.

Pese a que la universidad, como patrono, mantiene una política de seguridad y protección para con sus trabajadoras y trabajadores, prevalecen las contradicciones que genera el impacto de la globalización en la economía, entre las que destacan, por ejemplo, la flexibilización laboral por los altos índices de desempleo a nivel nacional.

Uno de los aspectos más discordantes de la vida social guatemalteca es el impacto diferenciado por género en el espacio laboral, perfil que se evidencia, también, en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Desde mediados del siglo XX las trabajadoras a nivel nacional han promovido acciones para el reconocimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, es hasta finales del siglo XX que las mujeres universitarias tienen incidencia en su espacio laboral para hacer valer sus derechos.

En ese sentido, la *Política y Plan de Equidad de Género* de la Universidad de San Carlos de Guatemala 2006-2014 es un instrumento conceptual y de carácter vinculante entre las diferentes instancias universitarias, para realizar esfuerzos en la promoción de los derechos laborales de las mujeres. Así como la equidad en la planta del personal contratado por la universidad y la jerarquía en los puestos de toma de decisiones por capacidad.

DESCRIPCIÓN		
El enfoque de género se ha incorporado en las normativas, mecanismos y prácticas que regulan las relaciones laborales para garantizar la equidad y la justicia laboral en el ámbito universitario.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
8. E.1 A partir del año 2010 se implementarán programas de actualización y desarrollo laboral para las trabajadoras universitarias de	8. E.1.1 Para el año 2009 se diseñará y ejecutará un diagnóstico de la situación, posición y condición de las trabajadoras universitarias y se creará una propuesta para dar respuesta a las necesidades, demandas e intereses de las trabajadoras universitarias.	- IUMUSAC - DIGA - DIGI - Sindicatos USAC

¹⁶ La institución se rige por el Código Laboral de observancia obligatoria, por ser ley nacional y por ser el Estatuto de Relaciones Laborales de carácter interno.

¹⁷ Según consulta realizada a la División de Administración y de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en abril de 2006.



todos los sectores.		
<p>8. E.2 Para el año 2014 se presentará una nueva propuesta del estatuto de relaciones laborales con enfoque de género, que garantice mejores condiciones laborales para las trabajadoras universitarias.</p>	<p>8. E.2.1 A partir del año 2011 se revisará el estatuto de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal.</p> <p>8. E.2.2 A partir del año 2012 se proyecta armonizar el estatuto de relaciones labores de la Universidad de San Carlos de Guatemala con los instrumentos nacionales e internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, para proponer modificaciones basadas en la equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - DIGA - Dirección de Asuntos Jurídicos - Sindicatos USAC - IDHUSAC
<p>8. E.3 A partir del año 2011 se implementarán acciones afirmativas para garantizar la promoción laboral de las trabajadoras universitarias (investigadoras, docentes, extensionistas, administrativas y de servicios) en condiciones de equidad.</p>	<p>8. E.3.1 Para el año 2011 se formularán programas para la defensa de los derechos y obligaciones de las trabajadoras universitarias.</p> <p>8. E.3.2 Para el año 2012 se impulsará un plan de acciones afirmativas que contribuyan a disminuir las brechas laborales entre mujeres y hombres en la universidad.</p> <p>8. E.3.3 Para el año 2013 se establecerá un programa permanente de formación sobre derechos y obligaciones de las trabajadoras universitarias con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - DIGA - IDHUSAC - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Juntas Directivas - Consejos Directivos - Sindicatos USAC - Colegios Profesionales
<p>8. E.4 A partir del año 2013 se implementará un programa para la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y laboral.</p>	<p>8. E.4.1 A partir del año 2009 se diseñará y divulgará una campaña para prevenir el hostigamiento sexual y laboral, enfatizando en el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.</p> <p>8. E.4.2 A partir del año 2012 se gestionará la creación de un programa para la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - División de Comunicación y Relaciones Públicas - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Juntas Directivas - Consejos Directivos - Sindicatos USAC
<p>8. E.5 Para el año 2014 se fortalecerán los mecanismos de representación de las trabajadoras administrativas y de servicios ante el Consejo Superior Universitario.</p>	<p>8. E.5.1 Para el año 2013 se elaborará una propuesta para fortalecer los mecanismos de representación de las trabajadoras administrativas y de servicios ante el Consejo Superior Universitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - DIGA - Dirección de Asuntos Jurídicos - Sindicatos USAC



8. F Eje equidad en salud y seguridad integral

La salud y seguridad integral es un derecho humano garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en otros instrumentos jurídicos internacionales. No obstante, los indicadores muestran que la mayoría de la población guatemalteca, no goza de ese derecho por las condiciones de pobreza que prevalecen en el país. Existen, además, disparidades de género que hacen más vulnerables a las mujeres a riesgos de morbilidad y mortalidad, entre otros factores de la salud.

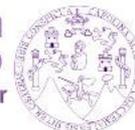
La Universidad de San Carlos de Guatemala conoce las graves deficiencias del sistema de salud y seguridad del país que pone en riesgo a su población, por lo que debe promover acciones para el desarrollo integral de la comunidad universitaria y particularmente el de las mujeres que contribuya a mejorar su calidad de vida.

En consecuencia desde la institucionalidad debe crear programas especializados de salud y seguridad integral -salud física, mental y emocional para las estudiantes y trabajadoras universitarias.

DESCRIPCIÓN		
La equidad de género se ha incorporado en los programas y servicios de salud y seguridad integral dirigidos a la comunidad universitaria.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
8. F.1 A partir del año 2011 se impulsará el Protocolo de Bioseguridad que contempla acciones de salud integral con enfoque de género en la universidad.	8. F.1.1 Para el año 2009 se constituirá la comisión permanente multidisciplinaria para velar por la salud integral de las mujeres universitarias. 8. F.1.2 A partir del año 2010 se fortalecerá la coordinación y vinculación entre los diferentes programas de salud y seguridad integral con equidad de género impulsados por las Unidades Académicas. 8. F.1.3 A partir del año 2011 se gestionará el apoyo político y financiero de las autoridades correspondientes para impulsar el Protocolo de Bioseguridad.	- IUMUSAC - DIGA - Coordinadora General de Planificación - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Escuela de Ciencias Psicológicas - Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia - Facultad de Ciencias Médicas - Colegio de Médicos y Cirujanos - Colegio de Farmacéuticos y Químicos - Unidades Académicas
8. F.2 A partir del año 2013 se impulsará el plan de prevención y atención de la salud y seguridad integral,	8. F.2.1 A partir del año 2011 se diseñarán y difundirán campañas sobre salud y seguridad integral con equidad de género y pertinencia cultural en de los medios de comunicación de la universidad.	- IUMUSAC - DIGA - Dirección General de Planificación - División de



<p>para elevar el nivel de bienestar de la comunidad universitaria.</p>	<p>8. F.2.2 A partir del año 2011 se implementará el programa multidisciplinario de atención a la salud y seguridad laboral de las mujeres universitarias.</p> <p>8. F.2.3 Para el año 2012 se supervisará, monitoreará y evaluará el programa multidisciplinario de atención a la salud y seguridad laboral con enfoque de género en la universidad.</p>	<p>Comunicación y Relaciones Públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia - Facultad de Ciencias Médicas - Facultad de Odontología - Escuela de Ciencias Psicológicas - Unidades Académicas - Colegio de Médicos y Cirujanos - Colegio de Farmacéuticos y Químicos
<p>8. F.3 A partir del año 2014 se impulsará la creación del centro multidisciplinario de atención a la salud y seguridad integral con enfoque de género en la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p>	<p>8. F.3.1 Para el año 2011 se elaborará el protocolo de atención integral para atender los de casos de emergencia que presenten las mujeres universitarias, en las áreas de salud y seguridad.</p> <p>8. F.3.2 A partir del año 2013 se promoverá un programa de deportes y recreación con enfoque de género en las unidades académicas.</p> <p>8. F.3.3. A partir del año 2014 se diseñarán los espacios –infraestructura- para la atención de la salud integral y la seguridad laboral de la comunidad universitaria.</p> <p>8. F.3.4 A partir del año 2014 se creará la unidad de atención de emergencias y el sistema de referencias para la atención permanente en las diferentes jornadas de la universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - Rectoría - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - División de Administración de Personal - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia - Facultad de Ciencias Médicas - Facultad de Odontología - Escuela de Ciencias Psicológicas - Unidades Académicas



<p>8. F.4 A partir del año 2013 se implementarán los programas de formación y capacitación sobre la salud y seguridad de la comunidad universitaria con enfoque de género.</p>	<p>8. F.4.1 A partir del año 2009 se promoverán diagnósticos, registros estadísticos e investigaciones sobre la salud y seguridad de las mujeres universitarias.</p> <p>8. F.4.2 A partir del año 2010 se desarrollarán acciones de difusión y socialización de resultados de los estudios dirigidos a establecer el impacto, situación y condición de las mujeres universitarias.</p> <p>8. F.4.3 A partir del año 2011 se realizarán los estudios para establecer el impacto de la contaminación ambiental y riesgos laborales de las mujeres universitarias.</p> <p>8. F.4.4 A partir del año 2012 se elaborarán programas de capacitación y formación continua para aplicar los protocolos de manejo de riesgos de la salud integral, salud sexual y reproductiva y seguridad con equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - Rectoría - DIGEXU - DIGED - DIGA - DIGI - División de Administración de Personal - División de Comunicación y Relaciones Públicas - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Facultad de Ciencias Médicas - Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia - Facultad de Odontología - Escuela de Ciencias Psicológicas - Unidades Académicas
--	--	---

8. G Eje equidad económica

La economía, en su sentido primigenio, se refiere al estudio de cómo se organizan, utilizan y distribuyen los recursos en una sociedad determinada. Sin embargo, a lo largo de la historia de la humanidad ha prevalecido en los análisis de la economía, por los diferentes teóricos, una ceguera de género que: a) ha invisibilizado sistemáticamente el aporte de las mujeres al sostenimiento de las familias, las comunidades y las sociedades y, b) no ha tomado en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

En las sociedades patriarcales, históricamente se ha vedado a las mujeres el acceso, uso y control de los recursos, situación que agudiza su discriminación y marginación. Los indicadores sociales y económicos muestran que ellas están entre los grupos humanos menos favorecidos en lo que se refiere a la atención de las necesidades básicas, entre las que destaca, seguridad alimentaria, salud, vivienda y educación, entre otras.

Esta inequidad de género se evidencia con la asimetría e inadecuada distribución de recursos, desde los presupuestos familiares hasta los institucionales -nacionales e internacionales- que se formulan sin atender los papeles, capacidades y responsabilidades de las mujeres.

Recientemente, desde inicios del siglo XXI, el Estado de Guatemala ha adoptado los compromisos internacionales en la formulación de políticas económicas para la equidad de género, destaca, por ejemplo, la incorporación del Clasificador Presupuestario de Género, implementado por el organismo ejecutivo desde el año 2005.

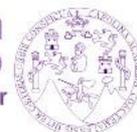
En esa perspectiva, cabe señalar, que el presupuesto universitario no ha contemplado la



equidad de género, tampoco ha incluido hasta la fecha el Clasificador Presupuestario de Género, por lo que se hace difícil medir el impacto de las acciones universitarias entre mujeres y hombres.

Partiendo del supuesto de que los planes y presupuestos universitarios no son neutrales, se hace necesario impulsar medidas que contribuyan a una distribución equitativa de los recursos con enfoque de género. Asimismo, garantizar la inclusión del enfoque de equidad de género en las instancias de toma de decisión en todos los niveles y de manejo político-administrativo relacionado con los recursos financieros, bienes y patrimonio de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

DESCRIPCIÓN		
El sistema de planificación ha desarrollado instrumentos teórico metodológicos para incorporar la equidad de género en todas las actividades de la universidad.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
<p>8. G.1 A partir del año 2012 se promoverán las acciones legales para la creación y funcionamiento de los sistemas de planificación y presupuesto universitario, con equidad de género.</p>	<p>8. G.1.1 A partir del año 2011 se realizarán las investigaciones pertinentes para incorporar el Clasificador Presupuestario de Género al presupuesto universitario.</p> <p>8. G.1.2 A partir del año 2011 se elaborarán las herramientas teórico-metodológicas para el análisis, elaboración, ejecución y evaluación del presupuesto universitario con equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios
<p>8. G.2 Para el año 2014 se incorporarán las líneas estratégicas de equidad de género en los planes, programas y proyectos del sistema universitario de planificación.</p>	<p>8. G.2.1 A partir del año 2009 se elaborará la propuesta del enfoque de género para ser incorporado al Sistema de Información y Procesamiento de Datos de la universidad.</p> <p>8. G.2.2 A partir 2010 se elaborarán los instrumentos teórico-metodológicos con enfoque de equidad de género para ser incorporados al Sistema de Información y Procesamiento de Datos de la universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios



<p>8. G.3 Para el año 2014 se incorporará el Clasificador Presupuestario de Género en el Sistema Presupuestario de todas las unidades académicas y dependencias universitarias.</p>	<p>8. G.3.1 A partir del año 2012 se diseñarán e implementarán programas de capacitación en el manejo de conceptos, técnicas y herramientas metodológicas para implementar presupuestos con equidad de género dirigido a autoridades y personal universitario.</p> <p>8. G.3.2 Para el año 2013 se promoverá el intercambio con las universidades, instituciones y/o organizaciones -públicas y privadas- nacionales y de otros países que han incorporado el enfoque de género en sus sistemas presupuestarios y financieros.</p> <p>8. G.3.3 Para el año 2014 se crearán los mecanismos institucionales para dar seguimiento a la aplicación del presupuesto universitario con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios
<p>8. G.4 A partir del año 2009 se gestionará la asignación de fondos para la implementación de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 dentro del presupuesto ordinario de la universidad.</p>	<p>8. G.4.1 A partir del año 2009 se implementarán los programas, planes y proyectos para dar cumplimiento a la ejecución de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios
<p>8. G.5 Para el año 2010 con el presupuesto consolidado del Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala se ejecutará la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014.</p>	<p>8. G.5.1 Para el año 2009 se elaborará la proyección financiera para la implementación de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - Rectoría - DIGED - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios



8. H Eje erradicación de la violencia contra las mujeres universitarias

La violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y, además, es una conducta inaceptable en las relaciones sociales. Diversos diagnósticos de carácter internacional y local dan cuenta que la violencia contra las mujeres se manifiesta de múltiples formas, entre las que se puede mencionar a nivel físico, sexual, psicológico, patrimonial y simbólico, entre otros. Esta violencia afecta la salud, el desarrollo y la vida de las mujeres. Además, la violencia contra las mujeres ha sido tolerada en las sociedades patriarcales, porque existen prejuicios y mitos culturales que la justifican y la reproducen.

En 1994 se dio un avance cualitativo en las relaciones de poder entre mujeres y hombres al adoptarse la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), en 1996, a nivel nacional, se aprobó la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar y en 1999 se aprobó la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

Desde 1996¹⁸ en Guatemala hay avances en varios sentidos, por ejemplo, se ha elevado la conciencia pública en torno a los efectos dañinos de la violencia contra las mujeres. También se han diseñado campañas para difundir ampliamente que la violencia contra las mujeres es una violación a sus derechos humanos. Estas campañas de sensibilización han contribuido a que más mujeres conozcan y ejerzan sus derechos para gozar de una vida libre de violencia.

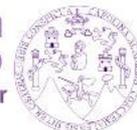
Algunos de los mecanismos inmediatos para que las mujeres tengan una vida libre de violencia, han sido las denuncias ante las autoridades competentes o la búsqueda de apoyo psicológico especializado, entre otros. Además, en la legislación guatemalteca se ha logrado institucionalizar mecanismos para su atención. No obstante, la violencia contra las mujeres continúa y las instancias estatales –instituciones de justicia- encargadas de velar por la seguridad de la sociedad guatemalteca no desempeñan de la manera eficiente los mandatos para las cuales fueron creadas. Es un sistema de administración de justicia débil e inoperante.

Además, Guatemala es una sociedad que aún se rige por códigos de conducta patriarcales, que dificulta que sus instituciones se conviertan en instancias eficaces para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En diferentes instancias de la Universidad de San Carlos de Guatemala se han denunciado casos de violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito estudiantil, docente y administrativo. Sin embargo, estas denuncias no se han atendido adecuadamente porque a la fecha no existen los mecanismos y protocolos para su atención. Tampoco existe una instancia formal de asesoría legal para la referencia oportuna o el seguimiento de los casos. Hasta la fecha las víctimas no cuentan con un programa de atención en casos de emergencia en la universidad.

Por todo lo anterior, se debe implementar programas de prevención y orientación para dar respuesta oportuna a tal problemática. Como rectora de la educación superior, la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene el reto de enfrentar la violencia contra las mujeres para garantizar que en la comunidad universitaria prevalezca el respeto a la dignidad humana.

¹⁸ El 29 de diciembre de 1996, se firmaron los Acuerdos de Paz, Firme y Duradera, entre el Gobierno de la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Guatemalteca –URNG.



DESCRIPCIÓN		
Se establecen acciones para prevenir, sancionar y erradicar las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres.		
METAS	ACCIONES	RESPONSABLES
<p>8. H.1 Para el año 2014 se gestionará la aprobación de la normativa interna que tipifique y sancione las conductas y acciones que constituyen violencia contra las mujeres en las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria.</p>	<p>8. H.1.1 Para el año 2010 se elaborará el diagnóstico, los indicadores y las herramientas para determinar las conductas, prácticas y mecanismos de violencia contra las mujeres y de las relaciones intergeneracionales en la universidad.</p> <p>8. H.1.2 A partir del año 2011 se diseñará e implementará un programa de investigación sobre las causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres universitarias.</p> <p>8. H.1.3 Para el año 2012 se creará la normativa que tipifique como faltas graves las conductas y actos de violencia contra las mujeres, así como las sanciones administrativas en los casos denunciados.</p> <p>8.H.1.4. Para el año 2013 se consensuará con las diversas instancias legales y sociales la normativa que tipifique como faltas graves las conductas y actos de violencia contra las mujeres, así como las sanciones administrativas en los casos denunciados.</p> <p>8.H.1.5 Para el año 2014 se socializará la normativa que tipifique como faltas graves las conductas y actos de violencia contra las mujeres, así como las sanciones administrativas en los casos denunciados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - CSU - DIGED - DIGEXU - DIGA - Dirección de Asuntos Jurídicos - División Bienestar Estudiantil Universitario - DIGI - Direcciones y Decanaturas de Unidades Académicas y Centros Universitarios - Sindicatos USAC
<p>8. H.2 A partir del año 2010 se implementarán planes, programas y proyectos de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en los espacios universitarios.</p>	<p>8. H.2.1 Para el año 2010 se diseñará el plan para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres universitarias.</p> <p>8. H.2.2 A partir del año 2011 se diseñarán e implementarán programas y campañas de sensibilización en los medios de comunicación universitarios para la prevención y la erradicación de la violencia contra las mujeres universitarias.</p> <p>8. H.2.3 Para el año 2013 se elaborará y someterá para su aprobación el proyecto de creación de una unidad de atención integral y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia</p> <p>8. H.2.4. A partir del año 2014 se impulsará el programa de servicios de atención integral a las mujeres víctimas de violencia que incluyan el conocimiento de sus derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - DIGED - DIGEXU - DIGA - Coordinadora General de Planificación - Dirección de Asuntos Jurídicos - DIGI - División de Bienestar Estudiantil Universitario - División de Comunicación y Relaciones Públicas Facultad de Ciencias Médicas - Escuela de Ciencias Psicológicas - Sindicatos USAC - IDHUSAC



<p>8. H.3 Para el año 2010 se establecerá la comisión para coordinar con las instancias estatales y de la sociedad civil que impulsan acciones, dan atención y seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres.</p>	<p>8. H.3.1 A partir del año 2008 se establecerán convenios de cooperación y relacionamiento con las instancias estatales y organizaciones sociales de mujeres que abordan la problemática de la violencia contra las mujeres universitarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - DIGED - DIGEXU - DIGA - Dirección de Asuntos Jurídicos - DIGI - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Facultad de Ciencias Médicas - Escuela de Ciencias Psicológicas - Unidades Académicas - Sindicatos USAC
<p>8. H.4 Para el año 2014 se establecerá la unidad universitaria de atención integral y acompañamiento a las víctimas de violencia, particularmente, a las mujeres universitarias.</p>	<p>8. H.4.1 A partir del año 2010 se elaborarán estudios de seguimiento de casos de violencia contra las mujeres universitarias que genere indicadores adecuados para su medición.</p> <p>8. H.4.2 A partir del año 2014 se crearán programas de investigación con herramientas teórico-metodológicas para determinar las causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres, a partir de los casos atendidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IUMUSAC - DIGA - Dirección de Asuntos Jurídicos - DIGI - SINUSAC - División de Bienestar Estudiantil Universitario - Unidades Académicas



IX. Estrategia de implementación

El Instituto Universitario de la Mujer –IUMUSAC- en su calidad de ente rector de las políticas y acciones universitarias a favor del desarrollo de las mujeres y la equidad de género en la educación superior, tal como lo establece el Acuerdo de su creación (1,051-04), se constituye en la instancia de asesoría, acompañamiento y coordinación de la implementación de la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Fases

Primera fase de promoción. Consistirá en acciones de comunicación y sensibilización sobre el contenido, proyección e implicaciones de la PPEGES con autoridades universitarias, claustros docentes, personal administrativo y estudiantes, -Campus Central, Centro Universitario Metropolitano y Centros Universitarios-.

Segunda fase de planificación administrativa y presupuestaria. Orientada a la incorporación de las acciones establecidas en las planificaciones operativas anuales en cada dependencia universitaria, según el nivel de responsabilidad establecido por la PPEGES, considerando sus funciones dentro de la estructura universitaria y asignación de recursos financieros.

Tercera fase de desarrollo. Coordinación intra e interinstitucional para ejecutar las acciones contempladas en cada eje de la PPEGES.

X. Monitoreo y evaluación

El IUMUSAC en coordinación con la Coordinadora General de Planificación y otras instancias pertinentes, diseñarán en el corto plazo, un sistema universitario de información cuali y cuantitativa de género, etnia y clase. Dicho sistema de indicadores servirá para monitorear la implementación de las acciones establecidas en la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 en los temas pertinentes y, sobre esta base, se realizarán evaluaciones a medio término y expost.



Bibliografía

- Barrios Klee, Walda. (2005) *Feminismo y ciencias sociales*. En: Revista Mujeres y Universidad, Año 1. No. 1 (Guatemala, IUMUSAC)
- Borrayo, Ana Patricia. (2007) *En el trazo de mujeres. Historia de las precursoras en la educación superior. Universidad de San Carlos de Guatemala* (Guatemala, IUMUSAC-Armar Editores)
- _____. (2005) *Mujeres pioneras en la educación superior: primera mitad del siglo XX*. En: Revista Mujeres y Universidad, Año 1, No. 1 (Guatemala, IUMUSAC)
- Carrillo, Lorena. (2004) *Luchas de las guatemaltecas del siglo XX. Mirada al trabajo y la participación política de las mujeres* (Guatemala, Ediciones del Pensativo)
- Cojtí, Demetrio. (2005) *La difícil transición al estado multinacional. El caso del estado monoétnico de Guatemala: 2004* (Guatemala, Cholsamaj)
- Espinoza, Isolda. (2005) *Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de Guatemala*. (Chile, CEPAL/UNIFEM)
- Galicia, Patricia. (2005). *Extensión Universitaria: Posibilidad para construir vínculos entre la academia, la vida y la libertad de las mujeres*. En: Revista Mujeres y Universidad, Año 1, No. 1 (Guatemala, IUMUSAC)
- González González, Blanca E. (2005) *El egreso y el trabajo de los egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala* (Guatemala, USAC/IESALC)
- Instituto Universitario de la Mujer. (2005) *Marcos Académicos del IUMUSAC* (Guatemala, IUMUSAC)
- Lagarde, Marcela. (2002) *Universidad y democracia genérica. Claves de género para una alternativa*. (México, CEIICH/UNAM)
- Maldonado, Miriam, Iliana Villagrán y Patricia Borrayo. (2005) *Acciones con enfoque de género que promueve la Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala* (Guatemala, IUMUSAC)
- Martínez Figueroa, Juan Alberto. (2005) *Cuerpo docente de la USAC* (Guatemala, USAC)
- Monzón, Ana Silvia. (2005) *Los estudios de la mujer y de género en Guatemala. Balance y perspectivas*. Ponencia presentada en: I Encuentro Nacional de Investigación en Género y Feminismo. Ciudad de Guatemala, 11 y 12 de noviembre, 2004 (Guatemala, FLACSO, Fundación Guatemala/CIIECH-UNAM, Comisión Universitaria de la Mujer, IIAAH-Escuela de Historia-USAC)
- _____. (1998) *Entre líneas. Participación política de las mujeres en Guatemala, 1944-1954* (Guatemala, Fundación Guatemala/Universidad Rafael Landívar)



- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006) *Informe Nacional de Desarrollo Humano, 2005. Diversidad étnico-cultural: la ciudadanía en un estado plural*. (Guatemala, PNUD)
- Quinn, Elizabeth. (2006) *La Escuela de Comadronas de la Universidad de San Carlos de Guatemala: 1895-1960*. Ponencia presentada 8º. Congreso Centroamericano de Historia (Antigua Guatemala, 10-14 de julio, 2006)
- Rama, Claudio. (2006) *La tercera reforma en la educación superior en América Latina* (Argentina, Fondo de Cultura Económica)
- Ramazzini, Ana Lucía. (2004) *Repensar la construcción del conocimiento: una crítica a los saberes sexistas y androcéntricos del área de Sociología de la Escuela de Ciencia Política, de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala* (Guatemala, USAC/ECCP) (Tesis Escuela de Ciencia Política, Área de Sociología)
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2003) *Recomendaciones del Comité de la CEDAW al Estado de Guatemala* (Guatemala, SEPREM)
- Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala/Coordinadora General de Planificación. (2005) *Plan Estratégico USAC 2022* (versión ejecutiva) (Guatemala, USAC)

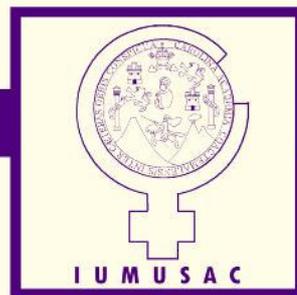
Páginas electrónicas

- Cazés, Daniel. *Democracia genérica o la construcción de la humanidad igualitaria*. Referencias, nociones y definiciones básicas de la perspectiva de género. Con la colaboración de Bernardo Lagarde y la asesoría de Marcela Lagarde. En: <http://www.cd hdf.org.mx/index> (Consultada octubre de 2007)
- <http://www.ejournal.unam.mx/ehn/ehn03/EHN00303.pdf> (Consultada octubre de 2007)



Siglas

CEDAW	Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer
CEUR	Centro de Estudios Urbanos y Regionales
CSU	Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala
CSUCA	Consejo Superior Universitario Centroamericano
CUMUSAC	Comisión Universitaria de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala
DIGED	Dirección General de Docencia
DIGA	Dirección General de Administración
DIGEXU	Dirección General de Extensión Universitaria
DIGI	Dirección General de Investigación
IDEI	Instituto de Estudios Interétnicos
IDHUSAC	Instituto de Derechos Humanos
IESALC	Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina
IUMUSAC	Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPEGES	Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SINUSAC	Sistema de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala
URNG	Unidad Revolucionaria Guatemalteca
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala



La Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se terminó de imprimir en octubre de 2008, en los Talleres de Armar Editores, 11 Avenida 2-49 zona 15, Colonia Tecún Umán, Ciudad de Guatemala, Guatemala, Centro América.
